

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Dasar Teoritis**

##### **1. Evaluasi**

Evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi tentang suatu program untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan. (Arifin, 2014:5)

Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif tentang suatu program. Hasil dari evaluasi berupa rekomendasi dari evaluator untuk menentukan suatu keputusan.

Tujuan dari evaluasi adalah untuk mendapatkan data pembuktian yang akan menunjukkan sampai dimana tingkat kemampuan dan keberhasilan siswa dalam pencapaian tujuan pembelajaran, selain itu juga dapat digunakan untuk mengukur atau menilai sampai dimana keefektifan kegiatan belajar mengajar (Paryanto:2008).

##### **2. Evaluasi Program**

Sukardi (2014:2), pengertian evaluasi secara umum, yaitu suatu proses mencari data atau informasi tentang objek atau subjek yang dilaksanakan untuk

tujuan pengambilan keputusan terhadap objek atau subjek tersebut. Menurut Cronbach (1963) dan Stufflebeam dikutip Suharsimi Arikunto (2004:4) dikemukakan bahwa evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan. Evaluasi program biasanya dilakukan untuk kepentingan pengambilan keputusan dalam rangka menentukan kebijakan selanjutnya.

Evaluasi program merupakan evaluasi yang menilai aktivitas di bidang pendidikan dengan menyediakan data yang berkelanjutan. Dengan demikian evaluasi program merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program dan sebagai penilaian pada program tersebut.

### **3. Model-Model Evaluasi Program.**

#### *a. Model Goal Oriented Evaluation*

Menurut Tyler dalam Suharsimi Arikunto (2004:25) *goal oriented evaluation*, yaitu sebuah model evaluasi yang menekankan peninjauan pada tujuan sejak awal kegiatan dan berlangsung secara berkesinambungan. Program pembelajaran dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Guru harus melakukan persiapan atau rencana sebelum memulai proses pembelajaran. Rencana pembelajaran tersebut dapat dicek oleh evaluator sehingga dapat sesuai dengan tujuan pembelajaran. Evaluasi ini dianggap lebih praktis untuk mendesain dan mengembangkan suatu program, karena menentukan hasil yang diinginkan dengan rumusan yang dapat diukur.

Berdasarkan penjelasan diatas maka model evaluasi yang berorientasi pada tujuan ini cocok diterapkan untuk mengevaluasi proses pembelajaran yang diterapkan. Tujuan evaluasi model ini adalah membantu guru merumuskan dan menjelaskan hubungan antara tujuan dan kegiatan.

*b. Model Goal Free Evaluation*

Model evaluasi ini adalah model evaluasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan umum, sehingga pada pelaksanaanya tata kerjanya tidak terlalu diperinci. model *goal free evaluation* tidak berarti memberikan batasan pada evaluator tetapi hanya memberikan peringatan pada evaluator agar tidak terlalu rinci pada tujuan khusus. Berdasarkan kesimpulan dapat dipahami bahwa model evaluasi bebas tujuan sama dengan penggunaan model evaluasi berorientasi pada tujuan. Model evaluasi ini hanya mempertimbangkan tujuan umum yang akan dicapai oleh program, bukan secara rinci tiap komponen.

*c. Model Formative-Summative Evaluation*

Model evaluasi *formative-summative* yang juga dikemukakan oleh Scriven ini mengemukakan adanya dua macam evaluasi, yaitu *formative* (yang dilaksanakan selama program berlangsung) dan evaluasi *summative* (yang dilakukan sesudah program berakhir atau pada akhir penghujung program). Program pembelajaran adalah program yang kegiatannya memproses masukan melalui transformasi dan menghasilkan keluaran. Kata "memproses" sudah menunjukkan bahwa kegiatan dalam program tersebut berkesinambungan. Dalam memahami bentuk kegiatan yang berkesinambungan kita dapat berfikir tentang pemenggalan beberapa kali sesuai kesatuan yang dibentuk di dalam

program. Dengan pemenggalan para evaluator dapat melakukan evaluasi *formative* ketika program berlangsung. Dalam program pembelajaran, bentuk pemenggalan tertera dalam terselesaikannya pokok bahasan setelah habis diajarkan siswa. Untuk evaluasi *summative* tampaknya tidak ada masalah. Setiap jenis program tentu akan berakhir, dan pada akhir kegiatan program itulah evaluasi *summative* dilakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa model evaluasi *formative-summative* sesuai untuk mengevaluasi program pemrosesan. Evaluasi *formative* dan *summative* mulai ketika kebijakan, program atau proyek mulai dilakukan (evaluasi *formative*) dan sampai akhir pelaksanaan program (evaluasi *summative*). (Wirawan, 2011:86).

#### d. Model Evaluasi CIPP

Model ini merupakan model yang paling banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator. CIPP merupakan sebuah singkatan dari huruf awal empat buah kata, yaitu:

Context evaluation	: evaluasi terhadap konteks
Input evaluation	: evaluasi terhadap masukan
Process evaluation	: evaluasi terhadap proses
Productt evaluation	: evaluasi terhadap hasil

Model evaluasi ini memandang program yang dievaluasi adalah sebuah sistem. Evaluator yang menggunakan model ini untuk mengevaluasi program maka harus menganalisis program tersebut berdasarkan kompoonen-

komponennya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini sangat tepat dan cocok digunakan untuk mengevaluasi program pemrosesan.

e. Model Evaluasi Kesenjangan

Model kesenjangan merupakan model yang menekankan pada pandangan adanya kesenjangan di dalam pelaksanaan program. Evaluasi kesenjangan disini mengukur besarnya kesenjangan yang ada di setiap komponen. Model evaluasi kesenjangan dapat digunakan untuk mengevaluasi semua jenis program. Khusus untuk model evaluasi ini, menekankan pada kesenjangan yang sebetulnya merupakan persyaratan umum bagi semua kegiatan evaluasi, yaitu mengukur adanya perbedaan antara yang seharusnya dicapai dengan yang sudah riil dicapai.

**4. Model Evaluasi CIPP**

Model evaluasi ini merupakan model yang paling banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator. Konsep evaluasi model CIPP (*Context, Input, Process, and Product*) pertama kali ditawarkan oleh Stufflebeam pada 1965 di *Ohio State University*. Konsep tersebut ditawarkan oleh Stufflebeam dengan pandangan bahwa tujuan penting evaluasi adalah bukan membuktikan, tetapi untuk memperbaiki. Evaluator yang menggunakan model ini untuk mengevaluasi program maka harus menganalisis program tersebut berdasarkan kompoonen-komponennya.

Evaluasi model CIPP dapat diterapkan dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, manajemen, perusahaan dan sebagainya serta dalam berbagai

jenjang baik itu proyek, program ataupun institusi. Dalam bidang pendidikan Stufflebeam menggolongkan sistem pendidikan atas empat dimensi, yaitu context, input, process and product, sehingga model evaluasinya diberi nama CIPP model yang merupakan singkatan keempat dimensi tersebut. Keempat kata yang disebutkan dalam singkatan CIPP tersebut merupakan sasaran evaluasi, yang tidak lain adalah komponen dari proses sebuah program kegiatan.

a. Evaluasi Konteks (*context evaluation*)

Evaluasi konteks menurut Suharsimi (2008:6) dilakukan untuk menjawab pertanyaan: a) kebutuhan apa yang belum dipenuhi oleh kegiatan program, b) tujuan pengembangan manakah yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan, c) tujuan manakah yang paling mudah dicapai. Evaluasi konteks menjelaskan bagaimana gambaran tentang hal yang akan dievaluasi seperti lingkungan program, populasi dan sampel, serta tujuan pelaksanaan program. evaluasi ini bertujuan untuk membantu merencanakan program hingga merumuskan tujuan program.

b. Evaluasi Masukan (*input evaluation*)

Evaluasi masukan digunakan untuk membantu proses pelaksanaan program. Evaluasi ini membantu membuat rencana dan strategi untuk mencapai tujuan dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Komponen evaluasi masukan meliputi: a) Sumber daya manusia, b) sarana dan peralatan pendukung, c) dana/anggaran, dan d) berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan.

c. Evaluasi Proses (*process evaluation*)

Evaluasi proses digunakan untuk mendeteksi rancangan prosedur selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program dan sebagai arsi prosedur yang telah terjadi. Evaluasi proses meliputi koleksi data penilaian yang telah ditentukan dan diterapkan dalam praktik pelaksanaan program. Pada dasarnya evaluasi proses untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki.

d. Evaluasi Produk (*product evaluation*)

Menurut Tayibnapis (2000:14) evaluasi produk untuk membantu membuat keputusan selanjutnya, baik mengenai hasil yang telah dicapai maupun apa yang dilakukan setelah program itu berjalan. Evaluasi produk merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Data yang dihasilkan akan sangat menentukan apakah program diteruskan, dimodifikasi atau dihentikan.

## **5. Budaya Kerja**

Budaya kerja mengacu pada pola dasar asumsi bersama, nilai-nilai, dan keyakinan yang menentukan cara karyawan berpikir dan bertindak atas masalah dan peluang dalam organisasi (Machwati & Wibowo, 2015:160). Berdasarkan hal diatas budaya kerja mengatur tindakan dan perilaku individu dalam suatu organisasai atau kelompok. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena dapat mengubah sikap dan perilaku manusia dalam suatu kelompok untuk mencapai produktivitas kerja yang selalu mendasari nilai-nilai filosofi yang penuh

makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa lebih baik.

Budaya kerja adalah sebuah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja (Supriyadi dan Triguno 2006:9). Budaya kerja membutuhkan proses dan upaya yang sungguh-sungguh yang melibatkan segala aspek seperti SDM, sarana prasarana, alat-alat dan teknik-teknik pendukung sehingga dapat memuaskan pelanggan atau masyarakat secara optimal.

Menurut (Supriyadi dan Triguno 2006:9) berkesimpulan bahwa :

1. Budaya Kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan;
2. Budaya Kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa;
3. Budaya Kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Program budaya kerja membutuhkan proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru membutuhkan waktu yang panjang agar menjadi kebiasaan dan terus mengalami penyempurnaan. Budaya kerja



merupakan perilaku kerja yang mencerminkan kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain. Budaya kerja merupakan sikap hidup yang didasari oleh nilai pandangan hidup yang telah menjasi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudayakan kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Sudirman, 2005:93). Bagi individu budaya kerja merupakan dorongan untuk memproduksi untuk menghasilkan yang terbaik dalam kerja sesuai dengan kemampuannya. Seseorang akan dapat menghayati pekerjaan atau kegiatan bila dia mengerti bagaimana pandangan terhadap bekerja, kebiasaannya dalam bekerja, dan kelompok kerjanya yang pada akhirnya akan membentuk latar belakang serta dasar bagi individu/manusia dalam mengembangkan kepribadiannya. Budaya kerja adalah perwujudan dari gejala dalam pada lapisan kognisi individu yang memengaruhi caranya berpikir, memandang, merasa, dan berperilaku ketika para pegawai berinteraksi dengan lingkungannya, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Beberapa indikator yang mempengaruhi dalam penerapan budaya kerja pada proses pembelajaran disekolah sebagai berikut: (1) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi: pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi sarana dan prasarana. (2) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi: dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, pengawasan dan disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua siswa,

kepala sekolah dan lingkungan masyarakat, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, menetapkan kebijakan secara personil, program sekolah sesuai dengan sifat dan tujuan, menetapkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan sekolah. Budaya kerja juga berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja akan berdampak positif pada kepuasan bekerja. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan yang merupakan kunci keberhasilan organisasi, dimana keberhasilan organisasi menjadi suatu indikator kepuasan kerja.

Budaya kerja merupakan sikap hidup yang didasari oleh nilai pandangan hidup yang telah menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang membudayakan kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Sudirman, 2005:93). Bagi individu budaya kerja merupakan dorongan untuk memproduksi untuk menghasilkan yang terbaik dalam kerja sesuai dengan kemampuannya. Seseorang akan dapat menghayati pekerjaan atau kegiatan bila dia mengerti bagaimana pandangan terhadap bekerja, kebiasaannya dalam bekerja, dan kelompok kerjanya yang pada akhirnya akan membentuk latar belakang serta dasar bagi individu/manusia dalam mengembangkan kepribadiannya.

Budaya kerja adalah sikap serta perilaku individu dan kelompok yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 37 Tahun 2015 tentang Budaya Kerja Pegawai

Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan). Budaya kerja adalah perwujudan dari gejala dalam pada lapisan kognisi individu yang mempengaruhi caranya berpikir, memandang, merasa, dan berperilaku ketika para pegawai berinteraksi dengan lingkungannya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku ini merupakan cerminan dari sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap individu.

Aktualisasi budaya kerja antara lain dapat dilihat pada hal-hal berikut: (1) pemahaman terhadap makna bekerja; (2) sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan; (3) sikap terhadap lingkungan pekerjaan; (4) sikap terhadap waktu; (5) sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja; (6) etos kerja; (7) perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan.

Selanjutnya dalam budaya kerja yang menjadi kendala adalah sikap negatif meliputi: (1) meremehkan mutu; (2) suka jalan terobosan/pintas; (3) tidak percaya diri; (4) tidak disiplin; (5) mengabaikan tanggung jawab; (6) tidak bermotivasi kemajuan; (7) tidak menghargai waktu; (8) tidak memperhitungkan biaya; (9) tidak menghargai atasan; (10) tidak menghargai bawahan; (11) tidak menghargai sesama.

## **6. Nilai Budaya Kerja**

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 37 Tahun 2015 tentang Budaya Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian Ketenagakerjaan (2015:4) nilai budaya kerja terdiri atas: (1) jujur; (2) profesional; (3) solid; (4) kreatif; (5) melayani

Nilai-nilai budaya kerja di atas memiliki dimensi sebagai berikut:

1. Pemahaman kepada makna bekerja
2. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan
3. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan
4. Sikap terhadap waktu pekerjaan
5. Sikap terhadap alat yang digunakan
6. Etos kerja

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (PBKAN) unsur- unsur nilai dasar budaya kerja yang telah ditetapkan pemerintah antara lain: (1) komitmen dan konsistensi; (2) wewenang dan tanggung jawab; (3) keikhlasan dan kejujuran; (4) integritas dan profesionalisme; (5) kreativitas dan kepekaan; (6) kepemimpinan dan keteladanan; (7) kebersamaan dan dinamika kelompok; (8) ketepatan dan kecepatan; (9) rasionalitas dan kecerdasan emosi; (10) ketanggungan dan ketegasan, (11) disiplin dan keteraturan kerja; (12) keberanian dan kearifan; (13) dedikasi dan loyalitas; (14) semangat dan motivasi; (15) ketekunan dan kesabaran; (16) keadilan dan keterbukaan; (17) ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Kementrian Perindustrian Republik Indonesia nilai-nilai budaya kerja terdiri atas:

1. Integritas

Integritas, diartikan sebagai berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral yang berlaku. Dengan memegang teguh integritas, maka perilaku utama yang dijalani oleh para pegawai di lingkungan Kemenperin adalah bertindak dengan konsisten yang dilandasi dengan norma dan kode etik profesi; serta bekerja dengan penuh tanggung jawab dan transparan.

## 2. Profesional

Aparat yang profesional adalah mereka yang bekerja dengan tuntas dan akurat didasarkan kompetensi terbaik, penuh tanggung jawab dan memiliki komitmen yang tinggi. Perilaku utama dari profesionalitas adalah bekerja dengan kualifikasi teknis, standar profesi dan prosedur baku; serta melaksanakan tugas, fungsi, wewenang dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan.

## 3. Inovatif

Para pegawai diharapkan berupaya melakukan berbagai penyempurnaan yang memiliki nilai tambah untuk mengimplementasikan gagasan sebagai solusi alternatif guna mempermudah proses kerja yang lebih baik, cepat dan tepat. Perilaku utama dari nilai kerja inovatif adalah selalu melakukan perbaikan proses dan cara kerja secara berkesinambungan; serta mengembangkan ide baru, alternatif atau kreasi dalam meningkatkan pelayanan kepada para pemangku kepentingan.

## 4. Produktif

Para pegawai juga diharapkan memiliki nilai produktif dalam bekerja, yakni dengan cara pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk

memberikan hasil kerja yang bermanfaat dan tepat guna sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Perilaku utama dari nilai produktif ini adalah bekerja dengan menggunakan sumber daya secara optimal mencapai kinerja yang maksimal; serta hasil kerja memberikan manfaat dan berguna bagi para pemangku kepentingan.

#### 5. Kompetitif

Setiap pegawai diharapkan menjadi yang terbaik, memiliki daya saing dan keunggulan serta berguna baik bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan negara. Nilai kerja ini terpancar dari perilaku utama yang dimiliki, yakni bersikap dan berperilaku untuk menjadi yang terbaik; serta mengedepankan keunggulan atau keunikan yang dimilikinya dalam menghadapi persaingan.

Menurut Pattipawae (2011) nilai-nilai budaya kerja pada prinsipnya terbagi menjadi lima kelompok besar meliputi:

1. Nilai-nilai sosial, yang terdiri dari : nilai kemanusiaan, keamanan,kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisiensi, kepraktisan.
2. Nilai-nilai demokratik yang terdiri dari: kepentingan individu, kepatuhan, aktualisasi diri, hak-hak minoritas, kebebasan/kemerdekaan, ketepatan, peningkatan.
3. Nilai-nilai birokratik, yang meliputi : kemampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, tugas dalam tindakan, rasional,stabilitas, tugas terstruktur.
4. Nilai-nilai profesional, termasuk: keahlian, wewenang memutuskan, penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan, disiplin.

5. Nilai-nilai ekonomik, yaitu :rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur dengan materi, campur tangan minimal, tergantung kekuatan pasar.

Berdasarkan penjelasan diatas maka nilai-nilai budaya kerja merupakan hal yang sangat penting. Nilai-nilai tersebut mengatur perilaku seseorang atau individu dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam dunia indsutri sendiri, sikap maupun perlilaku pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperhatikan. Perilaku tersebut merupakan penerapan dari nilai-nilai budaya kerja untuk mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut.

## **7. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja**

Tujuan budaya kerja adalah menuntut manusia memiliki sifat tangguh, cerdas, terampil, mandiri, memiliki rasa kesetiakawanan, kerja keras, hemat, produktif, disiplin, serta berorientasi pada masa depan untuk kehidupan yang lebih baik (Sudirman, 2005:94).

Menurut Supriyadi dan Triguno (2006:13) tujuan budaya kerja untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu, budaya kerja yang diterapkan secara optimal dapat memberikan hubungan dan komunikasi yang baik antara produsen dengan konsumen. Menurut Sudirman ( 2005:94 ) manfaat budaya kerja yaitu: menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar (faktor

eksternal seperti pelanggan teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain), mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu. Berdasarkan penjelasan diatas budaya kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja manusia atau individu sehingga dapat meningkatkan hubungan dan kepercayaan antara satu sama lain dalam satu organisasi maupun produsen dan konsumen.

## **8. *Teaching Factory***

### **a. Pengertian *Teaching Factory***

Konsep sederhana *teaching factory* merupakan pengembangan dari unit produksi yang sudah dilaksanakan di SMK. Konsep *teaching factory* merupakan salah satu bentuk pengembangan dari sekolah kejuruan menjadi sekolah berbasis produksi. Penyelenggaraan model ini memadukan antara proses pembelajaran disekolah dengan proses bekerja di industri sehingga menghasilkan suatu produk yang layak jual. Program Teaching Factory merupakan perpaduan pembelajaran yang sudah ada yaitu *Competency Based Training (CBT)* dan *Production Based Training (PBT)*, dalam pengertiannya bahwa suatu proses pembelajaran dilaksanakan dengan memadukan standar bekerja dan prosedur yang diterapkan di industry untuk menghasilkan produk yang layak jual.

Fajaryati (2010) dari Lamancusa, Zayas, Soyster, Morel, dan Jorgensen (2008: 7) menyatakan bahwa konsep *teaching factory* ditemukan karena tiga faktor yaitu: (1) pembelajaran yang biasa saja tidak cukup; (2) keuntungan peserta didik diperoleh dari pengalaman praktik secara langsung; dan (3) pengalaman, pembelajaran berbasis team yang melibatkan siswa, staf pengajar



dan partisipasi industri memperkaya proses pendidikan dan memberikan manfaat yang nyata bagi semua pihak. Menurut Fajaryati (2010) dari Lamancusa, Jorgensen, Zayas-Castro, Ratner (1995: 5) prinsip dasar *tearning factory* merupakan pengintegrasian pengalaman dunia kerja ke dalam kurikulum sekolah. Semua peralatan dan bahan serta pelaku pendidikan disusun dan dirancang untuk melakukan proses produksi dengan tujuan untuk menghasilkan produk (barang ataupun jasa). Fajaryati (2010) dari Moerwismadhi (2009: 2) mengungkapkan bahwa dalam *teaching factory*, sekolah melaksanakan kegiatan produksi atau layanan jasa yang merupakan bagian dari proses belajar mengajar. Dengan demikian sekolah diharuskan memiliki sebuah pabrik, workshop atau unit usaha lain untuk kegiatan pembelajaran.

Pembelajaran *Teaching Factory* adalah suatu konsep pembelajaran di SMK berbasis produksi/jasa yang mengacu kepada standar dan prosedur yang berlaku di industri, dan dilaksanakan dalam suasana seperti yang terjadi di industri. Pengertian *Teaching Factory* sesuai dengan *Grand Design* Pengembangan *Teaching Factory* dan *Technopark* di SMK (2016), adalah suatu model pembelajaran pada institusi pendidikan kejuruan yang menggunakan suatu produk (barang/jasa) sebagai media pembelajaran untuk mengantarkan kompetensi dan diselenggarakan melalui sinergi sekolah dengan industri. Menurut panduan teknis pelaksanaan *Teaching factory* 2017, *teaching factory* adalah model pembelajaran berbasis produk (barang/jasa) melalui sinergi sekolah dengan industri untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri.

Tujuan dari model pembelajaran tersebut adalah menghasilkan lulusan yang menguasai kompetensi tertentu sesuai dengan standar industri serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Model pembelajaran tersebut bertujuan untuk meningkatkan keselarasan proses pengantaran pengembangan keterampilan (skills), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) melalui penyelarasan tematik pada mata pelajaran normatif, adaptif dan produktif.

Penekanan model pembelajaran ini terletak pada aktivitas peserta didik dalam memahami standar/kualitas, kemampuan memecahkan masalah dan melakukan inovasi, dengan pendampingan optimal dari instruktur/pendidik yang memiliki kompetensi dan pengalaman industri yang relevan. Proses pembelajaran dirancang dan dilaksanakan berdasarkan prosedur, standar dan urutan kerja seperti yang diterapkan di industri dalam menghasilkan suatu produk (barang/jasa), sehingga diharapkan peserta didik dapat menguasai suatu kompetensi tertentu sekaligus memiliki standar perilaku yang dibutuhkan dalam suatu sistem dan proses kerja industri. Dalam arti bahwa setiap lulusan akan memiliki kemampuan untuk menangani suatu tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan serta kompetensi tersebut harus dapat didemonstrasikan secara individual berdasarkan pada kriteria indikator kinerja yang ideal. Dalam rangka pengantaran kompetensi tersebut, model pembelajaran Teaching Factory mengembangkan sistem yang dapat mengintegrasikan kebutuhan belajar setiap peserta didik. Terdapat materi pembelajaran dasar yang harus dikuasai oleh

setiap peserta didik serta materi pembelajaran tingkat lanjut yang disediakan sebagai materi pengayaan.

Materi pembelajaran tersebut disusun secara sistematis dengan mengutamakan pada pencapaian tujuan pembelajaran sikap, pengetahuan dan keterampilan (soft skills dan hard skills) yang selaras dengan kebutuhan industri. Dalam model pembelajaran Teaching Factory, peserta didik harus diberikan pendampingan untuk dapat belajar dan bekerja secara mandiri dan berkelompok untuk menghasilkan suatu produk (barang/jasa) berkualitas dalam jadwal belajar yang telah ditentukan, dengan menggunakan materi pembelajaran yang disusun selaras dan diintegrasikan dengan nilai – nilai industri.

#### **b. Tujuan *Teaching Factory***

Fajaryati (2010) dari Hadlock, Wells, Hall, Clifford, Winowich, dan Burns (2008: 14) mengungkapkan bahwa teaching factory mempunyai tujuan yaitu menyadarkan bahwa mengajar siswa seharusnya lebih dari sekedar apa yang terdapat dalam buku. Siswa tidak hanya mempraktikkan soft skill dalam pembelajaran, belajar untuk bekerja secara tim, melatih kemampuan komunikasi interpersonal, tetapi juga mendapatkan pengalaman secara langsung dan latihan bekerja untuk memasuki dunia kerja nantinya.

Penerapan *Teaching Factory* bertujuan untuk membangun suasana/atmosfir industri dalam KBM produktif sesuai dengan *Grand Design* Pengembangan Teaching Factory dan Technopark di SMK (2016) , antara lain:

1. mempersiapkan lulusan SMK yang siap kerja.

2. mempersiapkan lulusan SMK untuk terus belajar ke level yang lebih tinggi.
3. membantu siswa memilih bidang kerja yang sesuai dengan kompetensinya.
4. menunjukan bahwa *learning by doing* sangat penting bagi efektivitas pendidikan dan menumbuhkan kreativitas.
5. mendefinisikan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.
6. memperluas cakupan kesempatan rekrutmen bagi lulusan smk.
7. menjalin kerjasama dengan dunia kerja secara aktual.
8. memberi kesempatan kepada siswa smk untuk melatih keterampilannya sehingga dapat membuat keputusan tentang karier yang akan dipilih.
9. memberi kesempatan kepada guru smk untuk memperluas wawasan instruksional.
10. memberi kesempatan kepada guru smk untuk membangun jembatan instruksional antara kelas dan dunia kerja.
11. membuat pembelajaran lebih menarik dan memotivasi siswa belajar.
12. menyadarkan siswa smk bahwa dalam penguasaan keterampilan tidak hanya mempraktikkan soft skill dalam pembelajaran (bekerja dalam tim, melatih kemampuan komunikasi interpersonal dari buku), tetapi juga merealisasikan pengetahuan secara langsung dan latihan bekerja untuk memasuki dunia kerja secara nyata.
13. sarana pelatihan dan praktik berbasis produksi secara langsung bagi siswa smk yang berorientasi pada pasar.

14. tercapainya tujuan smk dalam upaya penciptaan atau pembentukan sdm yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan du / di.
15. membantu pendanaan untuk pemeliharaan, penambahan fasilitas dan biaya-biaya operasional smk dan peningkatan kesejahteraan.
16. menumbuhkan dan mengembangkan jiwa entrepreneurship guru dan siswa.
17. mengembangkan sikap mandiri dan percaya diri siswa smk melalui kegiatan produksi; menjalin hubungan yang lebih baik dengan dunia usaha dan industri serta masyarakat lain atas terbukanya fasilitas untuk umum dan hasil-hasil produksinya.
18. secara umum tujuan teaching factory adalah: 1) pengintegrasian pengalaman dunia kerja ke dalam kurikulum sekolah; 2) proses pembelajaran berbasis industri produk/jasa melalui sekolah dengan industri yang berjalan secara sinergi; 3) pola kebiasaan pembelajaran yang terkesan “dunia sekolah” diubah menjadi “dunia industri” dalam bentuk *learning by doing* dan *hands on experience*; 4) untuk menyelenggarakan teaching factory, sekolah diharuskan memiliki pabrik sekolah/workshop/unit usaha lain; dan 5) keberhasilan pelaksanaan pembelajaran tidak hanya terletak pada kegunaan dan kualitas produk, tetapi juga terletak pada kualitas sdm (guru dan peserta didik), lingkup hubungan kerja sama dengan industri, dan pembekalan pengetahuan kewirausahaan.

### c. Prinsip Dasar *Teaching Factory*

Prinsip dasar *Teaching Factory* di SMK dalam melaksanakan program *teaching factory* adalah: (1) adanya integrasi pengalaman dunia kerja ke dalam kurikulum SMK; (2) semua peralatan dan bahan serta pelaku pendidikan disusun dan dirancang untuk melakukan proses produksi dengan tujuan untuk menghasilkan produk (barang ataupun jasa); (3) adanya perpaduan dari pembelajaran berbasis produksi dan pembelajaran kompetensi; (4) dalam pembelajaran berbasis produksi, siswa SMK harus terlibat langsung dalam proses produksi, sehingga kompetensinya dibangun berdasarkan kebutuhan produksi. Kapasitas produksi dan jenis produk menjadi kunci utama keberhasilan pelaksanaan pembelajaran berbasis produksi.

*Teaching Factory* merupakan sebuah model kegiatan pembelajaran yang sangat efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa konsep *teaching factory* dapat mengantarkan peserta didik mencapai tahap kompeten, yakni suatu tahapan dimana peserta didik pantas untuk diberikan kewenangan karena telah dianggap mampu. Efisien berarti bahwa pembelajaran dengan model ini bersifat sangat operasional, memerlukan biaya yang murah (bahan tersedia) dan mudah untuk diimplementasikan. Beberapa nilai-nilai dasar yang harus dikembangkan untuk mendukung kesiapan implementasi *teaching factory*, meliputi: a) *Sense of quality*: memberikan keterampilan dasar kepada peserta didik yang berkaitan dengan standar objektif kualitas. b) *Sense of efficiency*: membekali peserta didik dengan kemampuan untuk bekerja secara efisien guna menciptakan efisiensi kerja yang optimal dan mengukur tingkat produktivitas

sebagaimana praktik yang umum dilakukan oleh industri. c) *Sense of creativity and innovation*: mengajarkan peserta didik untuk bekerja secara kreatif dan inovatif, melatih kemampuan *problem solving* sebagai ukuran kreativitas, dan kemampuan untuk melihat peluang-peluang baru di industri seperti produk, desain, dan sebagainya.

Oleh karena berkaitan dengan proses produksi baik barang maupun jasa, maka implementasi *Teaching Factory* harus melibatkan tiga disiplin industri berikut ini: a) disiplin waktu; memproduksi barang atau jasa dengan waktu yang dijanjikan atau yang ditargetkan. b) disiplin mutu/kualitas; memproduksi barang atau jasa dengan kualitas yang dijanjikan, presisi dan tepat komposisi. c) disiplin prosedur; mengikuti prosedur yang wajib dilalui, karena melewatkan salah satu prosedur dapat berakibat buruk terhadap hasil produksi atau kondisi mesin/peralatan.

Keberhasilan dari implementasi metode pembelajaran *Teaching Factory* secara sederhana dapat dilihat dari dua indikator utama di antaranya:

1. Utilitas dan keberlanjutan penggunaan peralatan (dapat dilihat melalui penerapan sistem pembelajaran blok dan kontinyu).
2. Integrasi proses produksi atau layanan jasa ke dalam bahan ajar.

#### **d. Komponen-Komponen Utama Implementasi *Teaching Factory***

Komponen-komponen utama dalam mengimplementasikan *Teaching Factory* adalah sebagai berikut :

## 1. Peserta didik

Unsur ini menjelaskan bahwa belajar merupakan fokus utama dari penyelenggaraan kegiatan sekolah dan fokus dari kegiatan belajar adalah membangun sikap/perilaku (yang merupakan bagian terpenting dari karakter). Bagi peserta didik, sikap dan perilaku merupakan elemen yang penting dalam mempersiapkan diri memasuki dunia industri. Oleh karena itu, sekolah perlu mengembangkan pembelajaran yang mencakup hardskill dan softskill

### a. Motorik (Skill)

Kemampuan ini berkaitan dengan mutu atau kualitas dari hasil pekerjaan atau praktik yang dilakukan oleh peserta didik. Melalui pengembangan kemampuan motorik, peserta didik akan dapat melakukan setiap pekerjaan atau praktik secara presisi. Kemampuan ini memaksa peserta didik untuk mencapai batas standar atau kualitas yang telah ditetapkan, seperti pada produk mekanik pada gambar teknik tertulis “ $\text{fineN6-0,02} > 50\%$ ” yang berarti tingkat kerataan produk harus mencapai standar ISO N6, yaitu penyimpangan rata-rata aritmetik dari garis rata-rata profil  $0,8\ \mu\text{m}$  pada sampel sepanjang  $0,8\ \text{mm}$  dengan toleransi  $0,02$  dan produk harus lebih dari  $50\%$  sesuai dengan standart ISO yang ditetapkan. Tahapan ini mendorong peserta didik untuk memperkuat perilaku jujur dengan membuktikan sendiri batas kesanggupan dalam melakukan praktik. Dengan demikian, melalui kemampuan motorik yang baik, peserta didik akan menghasilkan



produk yang memiliki kualitas/mutu (cekatan, sigap, rapi, cepat, dan presisi).

b. Kognitif (*Knowledge*)

Kemampuan ini berkaitan dengan pengembangan pemikiran yang membangun kreativitas yang dapat menciptakan inovasi. Dengan kemampuan kognitif yang baik, peserta didik akan mampu melakukan proses evaluasi dan menumbuhkan pemikiran yang penuh dengan inovasi atau hal-hal baru. Oleh karena itu, ranah kognitif akan memperkuat tumbuhnya pemikiran yang rasional, logis, dan teliti.

c. Afektif (*Attitude*)

Kemampuan afektif merupakan hasil yang dicapai apabila kemampuan motorik dan kemampuan kognitif telah berhasil ditanamkan pada peserta didik. Kemampuan ini menumbuhkan karakter integritas pada peserta didik yang mencakup sikap disiplin, teliti, handal, terbuka, empati, kehati-hatian, mandiri, rajin, tumbuh jiwa sosial, jiwa kepemimpinan, dan kewirausahaan.

2. Guru

Kedua ini berkaitan dengan fungsi guru atau instruktur di institusi. Dalam hal ini, guru atau instruktur merupakan sumber daya utama yang menjadi tolak ukur bagi peserta didik dalam mengimplementasikan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Keteladanan guru cenderung akan ditiru oleh peserta didik dan hal ini mempengaruhi afeksi peserta didik. Dengan kata lain, peserta didik menjadi imitator guru

atau instruktur dalam kegiatan pembelajaran praktik. Oleh karena itu, dalam melaksanakan fungsinya, guru atau instruktur mempunyai peranan dan berkemampuan sebagai: (1) pengajar, pendidik dan pembimbing; (2) operator, mentor dan inspector; (3) Fasilitator, inisiator dan inspirator; serta (4) *role model*.

### 3. Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah merupakan unsur yang penting dalam implementasi *Teaching Factory*. Manajemen berperan sebagai stimulator atau penggerak kinerja institusi. Program evaluasi kerja sekolah mencakup beberapa aspek sebagai berikut:

- a. Implementasi kurikuler disesuaikan, bahkan diupayakan melebihi kebutuhan pembelajaran.
- b. Implementasi bisnis harus bersifat operasional, mengarah pada kesejahteraan dan re-investasi.
- c. Program pengembangan sekolah harus mencakup kapasitas sekolah, jangkauan pengembangan, dan peningkatan sekolah.

Ketiga unsur penentu utama tersebut merupakan subjek utama dalam mendukung keberhasilan implementasi *Teaching Factory*. Dalam pelaksanaannya, ketiga unsur tersebut mengikuti ketentuan yang termuat dalam kurikulum nasional. Namun demikian, pelaksanaan dari kurikulum nasional tersebut memerlukan keselarasan dengan tuntutan perkembangan teknologi di masyarakat dan di lingkungan industri.

#### **e. Kondisi Ideal *Teaching Factory***

Kondisi ideal implementasi *Teaching Factory* di SMK, meliputi aspek-aspek dan sub aspek sebagai berikut:

1. Aspek Pembelajaran

Bahan ajar mempunyai tujuan untuk mencapai kompetensi tertentu dan merupakan sesuatu yang multiguna, khusus untuk program kompetensi yang tidak menghasilkan produk/jasa dapat diarahkan pada simulasi dari situasi kerja *riil* di lapangan, sistem penilaian yang digunakan sudah berbasis *Teaching Factory* dan sistem pembelajaran menggunakan jadwal blok dan kontinyu.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai kemampuan design engineering dan dapat menerapkan *sense of quality*, *sense of efficiency* dan *sense of innovation*. Untuk proses kegiatan belajar harus memperhatikan rasio jumlah guru dan jumlah peserta didik.

3. Fasilitas

Fasilitas yang dimiliki sekolah harus memenuhi rasio 1 : 1 antara peserta didik dan alat, penanganan perawatan sudah menerapkan MRC (*Maintanance Repair and Calibration*), untuk alat bantu proses sudah sesuai dan lengkap, seluruh peralatan di kembangkan terus menerus (penambahan dan penggantian alat).

4. Kegiatan Praktik

Menerapkan budaya industri dengan adanya standar kualitas (*quality control*), target waktu, efisiensi proses produksi, rotasi kerja (*shift*), produk

kerja yang jelas, hasil praktik dapat menjadi sumber pendapatan (*generating income*), fungsi dan tanggung jawab yang jelas untuk setiap penanggung jawab, lingkungan kerja dibuat dan dijaga sehingga jadi aman dan nyaman, kegiatan pembelajaran teratur dan lancar, kontrol dan pemantauan dilakukan secara terus menerus.

5. Jaringan Kerjasama (*Network*)

Sekolah mempunyai network dengan industri, baik untuk transfer teknologi maupun membangun budaya industri di sekolah.

6. Produk dan Jasa

Produk dan jasa yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar industri.

7. Transparansi, pencatatan transaksi keuangan sudah sesuai dengan standar prosedur akuntansi (tata kelola keuangan).

8. Aspek legal berupa peraturan harus tersedia untuk penyelenggaraan *teaching factory*.

**f. Aspek-aspek Penting Dalam Konsep *Teaching Factory***

1. Kompetensi

- a. *Attitude*: kehati-hatian, mandiri, jujur, rajin, tumbuhnya jiwa sosial dari kegiatan industri.
- b. *Skill*: cekatan, sigap, presisi sesuai ukuran.
- c. *Knowledge*: rasional, logis, teliti.

2. Didaktis

Proses belajar *Teaching Factory* mencakup 3 ranah yaitu:

- a. Diklat (pendidikan dan latihan)

Pendidikan dan latihan berbasis “proses” yang dilakukan siswa dalam mempelajari materi pelajaran sehingga mencapai kompetensi/kecakapan tertentu.

b. Produksi

Ranah ini berbasis “hasil” yang menekankan pada “bagaimana” siswa mengimplementasikan kecakapan yang dimilikinya sehingga siswa dapat mengetahui untuk apa kecakapan yang dipelajarinya itu (mengetahui kegunaan).

c. Konsultasi

Ranah ini berbasis “keberterimaan” yang menekankan pada “penjaminan standarisasi dan bagaimana memperdalam/memperluas” untuk pengembangan kreativitas dan inovasi sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang dapat diterima oleh masyarakat.

3. Fasilitas/Peralatan

a. Siswa mendapat kesempatan yang cukup untuk mencapai kompetensi yang dibutuhkan dengan ketersediaan 1 alat untuk 1 siswa. Kesesuaian antara fasilitas dengan kurikulum dan produksi yang dapat memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

b. Fasilitas selalu dalam kondisi siap pakai (ada *Maintenance and Repair* yang baik).

c. Optimalisasi penggunaan fasilitas:

1. Kelas X: pembelajaran 70% maksimal bermuatan kurikuler dan 30% minimal bermuatan produksi.

2. Kelas XI: 50% bermuatan kurikuler dan 50% bermuatan produksi.
  3. Kelas XII: 30% minimal bermuatan kurikuler dan 70% maksimal bermuatan produksi.
4. Sumber daya manusia (SDM)

Terjadi perubahan mindset dari pendekatan teori dan praktik simulasi ke pendekatan produksi. Ada perubahan proses dari pola "belajar" menjadi pola "aplikatif". Pada pola belajar, penekanan lebih diarahkan bagaimana proses berlangsung dengan benar, sehingga peserta didik dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan persyaratan kompetensi yang diberikan baik teknis, fungsi, dan proses. Hasil dari proses adalah benda jadi yang "sesuai" dengan kompetensi yang dipersyaratkan namun secara parsial kurang bermakna (tidak harus bisa digunakan/dimanfaatkan). Sedangkan pada pola pendekatan produksi, penekanan lebih diarahkan ke benda jadi yang nantinya "berguna", seperti hand-tools, spare part yang ukuran dan kualitasnya sesuai kebutuhan, yang kemudian dipecah menjadi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan. Peran penting masing-masing SDM dijelaskan sebagai berikut:

a. Peran Pengajar/Instruktur

1. Dalam konteks pendidikan bertindak sebagai pengajar, pendidik, pembimbing dan penguji.
2. Dalam konteks produksi bertindak sebagai pelaksana (memberi contoh/demo), sebagai pendamping (mendampingi/mengawasi kerja

siswa), sebagai penguji (menilai kesesuaian hasil kerja siswa dengan standar) dan sebagai konsumen (menilai kelayakan hasil kerja siswa).

b. Peran Murid

1. Dalam konteks pendidikan bertindak sebagai peserta belajar, mitra didik, peserta bimbingan dan peserta uji kompetensi.
2. Dalam konteks produksi bertindak sebagai Pelaksana dan Penilai (*Quality Control*).

c. Rasio Pengajar Siswa (kondisi ideal)

1. Untuk kerja alat 1 : 6 – 12 siswa
2. Untuk kerja manual 1 : 12 – 20 siswa

d. Pengajar memiliki skill / kompetensi yang sesuai

e. Pengajar memiliki pengalaman produksi (keberanian berproduksi, pernah mengikuti program magang)

f. Mampu membangun jaringan pasar/konsumen

g. Motivasi tinggi (sadar akan mutu)

h. Kreativitas

5. Manajemen

a. Sistem pengelolaan order dan billing, sistem satu pintu.

b. Transparansi keuangan yang dibarengi dengan sistem pengendalian secara intern yang baik.

c. Struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan yang jelas

d. Sistem produksi yang baik mencakup:

1. *Inventory system*

2. *Production Planning and Control (PPC)* termasuk perancangan produksi

3. *Handling system*

4. Inspeksi (*Quality Control*)

5. *Delivery*

6. Sistem insentif untuk meningkatkan kinerja

6. Lingkungan

a. Internal: dukungan dari dalam institusi yang solid, visi yang sama, masing-masing sadar akan mutu, mengutamakan kepentingan institusi.

b. Eksternal: regulasi dan dukungan dari pemerintah, DU/DI maupun masyarakat.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian Septianjar Gunawan (2015) tentang pelaksanaan *Teaching Factory* dan faktor-faktor penghambat serta pendukung *Teaching Factory* di program studi keahlian audio video SMK Negeri 3 Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah pengelola *Teaching Factory* yang meliputi Kepala SMK Negeri 4 Yogyakarta, Ketua Program Studi Keahlian, guru, dan siswa yang terlibat dalam *Teaching Factory*. Hasil penelitian diketahui bahwa: (1) pelaksanaan *Teaching Factory* berawal dari pembentukan struktur manajemen dan kerjasama dengan industri. Standar kompetensi yang digunakan merupakan aplikasi dari kurikulum sekolah. Melibatkan siswa yang menguasai kompetensi kejuruan dan memiliki minat atau bakat. Media pembelajaran yang berupa produk telah disesuaikan



dengan kompetensi. Pengajar yang terlibat memiliki kualifikasi akademis, pengalaman di industri, dan komitmen. Penggunaan perlengkapan dan peralatan sudah mampu untuk melaksanakan *Teaching Factory*, terutama produksi yang kondisinya sama dengan di industri. Produk hasil produksi dipasarkan ke konsumen dan kemudian dilakukan evaluasi pelaksanaan *Teaching Factory* oleh sekolah dan perusahaan; (2) faktor penghambat *Teaching Factory* yaitu modal yang belum mencukupi untuk produksi sendiri; (3) faktor pendukung *Teaching Factory* yaitu produk yang unggul, SDM yang kompeten, bahan baku mudah diperoleh, sarana dan prasarana yang mendukung, strategi kerja yang bagus, pemasaran yang baik, dan lokasi yang mencukupi produksi.

Penelitian Vindy Nilayanti Iriani (2017) tentang evaluasi pelaksanaan *Teaching Factory* di sekolah menengah kejuruan Kota Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian implementasi *Teaching Factory* di Sekolah Menengah Kejuruan kota Yogyakarta. Kesesuaian implementasi *Teaching Factory* tersebut dilihat dari aspek context, input, process dan product. Hasil evaluasi yang dilakukan digunakan sebagai masukan untuk sekolah lain yang akan menerapkan *Teaching Factory*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kesesuaian *Teaching Factory* dari aspek context dengan responden guru sebesar 27,36 (85,5%) dan siswa sebesar 10,9714 (68,57%); (2) kesesuaian *Teaching Factory* dari aspek input dengan responden guru sebesar 46,72 (77,87%) dan siswa sebesar 32,7014 (68,13%); (3) kesesuaian *Teaching Factory* dari aspek process dengan responden guru sebesar 44,64 (79,71%) dan siswa sebesar 21,0286 (65,71%); (4) kesesuaian *Teaching Factory* dari aspek product dengan

responden guru sebesar 25,88 (66,01%) dan siswa sebesar 15,8429 (66,01%); (5) kesesuaian *Teaching Factory* secara umum jika ditinjau dari aspek context, input, process dan product dengan responden guru sebesar 144,6 (80,33%) dan siswa sebesar 79,91429 (66,60%). Evaluasi implementasi *Teaching Factory* secara keseluruhan di Sekolah Menengah Kejuruan kota Yogyakarta sesuai.

Penelitian Rizki Nur Arifman (2017) tentang pelaksanaan *Teaching Factory* (TEFA) SMK N 1 Magelang program keahlian teknik kendaraan ringan. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Subjek penelitian ini adalah pengelola program Teaching Factory yang meliputi kepala SMK N 1 Magelang, ketua pelaksana Teaching Factory, pengelola kegiatan, dan siswa. Hasil penelitian diketahui bahwa: (1) perencanaan dalam penyelenggaraan *Teaching Factory* yang terdiri dari perencanaan produksi, perencanaan sumber daya manusia, struktur organisasi, perencanaan keuangan dan perencanaan pemasaran memperoleh skor rata-rata 29,2 dari skor maksimal 37 menurut kuesioner pengelola, rata-rata skor 8,733 dari skor maksimal 12 menurut kuesioner siswa, dan rata-rata skor 5,4 dari skor maksimal 7 menurut kuesioner pelanggan. (2) pelaksanaan kegiatan Teaching Factory yang terdiri dari proses jasa yang dikerjakan dan proses pemasaran memperoleh hasil rata-rata skor 11,2 dari skor 12 menurut kuesioner pengelola, rata-rata 9,4 dari skor maksimal 10 menurut kuesioner siswa, dan rata-rata skor 9,5 dari skor maksimal 10 menurut kuesioner pelanggan. (3) pengawasan pada pelaksanaan Teaching Factory memperoleh hasil rata-rata skor 5 dari skor maksimal 5 menurut kuesioner pengelola dan rata-rata skor 1,933 dari skor maksimal 2 menurut kuesioner siswa. (4) penyelenggaraan kegiatan Teaching

Factory yang terdiri dari jasa yang dihasilkan, hasil yang diperoleh sekolah dan kerjasama dengan industri memperoleh hasil rata-rata perolehan skor sebesar 14 dari skor maksimal 16 menurut kuesioner pengelola, rata-rata 2,733 dari skor maksimal 3 menurut kuesioner siswa dan rata-rata 5,9 dari skor maksimal 6 menurut kuesioner pelanggan. (5) hambatan dan solusi dalam pelaksanaan Teaching Factory antara lain keterbatasan tenaga pengelola/pelaksana teknis, solusi yang dapat dilakukan adalah dengan cara melakukan kerja sama dengan seluruh guru TKR, selain itu juga dapat dilakukan dengan menambah siswa yang mengikuti kegiatan; keterbatasan peralatan yang dimiliki, solusinya adalah dengan cara meminjam peralatan yang ada di jurusan Teknik Kendaraan Ringan; kesulitan bengkel *teaching factory* untuk menyamakan SOPnya dengan SOP yang benar-benar sama dengan industri, solusinya adalah melakukan kerjasama dengan industri.

### **C. Kerangka Berpikir**

*Teaching Factory* merupakan pengembangan dari model sekolah kejuruan menjadi model sekolah produksi. Kegiatan pembelajaran *teaching factory* dimana siswa secara langsung melakukan kegiatan produksi baik berupa barang atau jasa dalam proses pembelajaran. *teaching factory* mengharuskan lingkungan sekolah melakukan proses pembelajaran sesuai dengan dunia kerja/industri untuk menyiapkan lulusan yang siap kerja.

Pelaksanaan *teaching factory* perlu adanya evaluasi yang lebih untuk melihat perkembangan dari model pembelajaran yang diterapkan di sekolah dan dapat sebagai bahan masukan bagi sekolah yang akan menerapkan model *teaching*

*factory*. Penelitian ini menggunakan metode CIPP dan mengadopsi sebagian dari metode tersebut. CIPP adalah model evaluasi yang berkonsentrasi pada evaluasi sektor konteks, input, proses, dan hasil.

Pada penelitian ini lebih pada evaluasi tentang aspek pengembangan budaya kerja dan aspek proses pada pembelajaran *teaching factory*. Aspek proses meliputi pelaksanaan pembelajaran *teaching factory*. Aspek pengembangan budaya kerja meliputi sikap kerja pada proses pembelajaran.

#### **D. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir diatas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan *teaching factory* di SMK N 2 Depok Sleman?
2. Bagaimana kualitas budaya kerja di sekolah di SMK N 2 Depok Sleman?